

**PERSEPSI KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *HIGH
QUALITY CONNECTIONS* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI
TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MA**

SKRIPSI



OLEH:

Rony Chandra

NRP. 7103015015

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2019

**PERSEPSI KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *HIGH
QUALITY CONNECTIONS* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI
TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:
Rony Chandra
NRP. 7103015015

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2019

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Rony Chandra

NRP : 7103015015

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PERSEPSI KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *HIGH QUALITY CONNECTIONS* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MA

Benar-benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun. Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh. Serta permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 1 April 2019

Yang membuat pernyataan,



Rony Chandra

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Rony Chandra
NRP : 7103015015

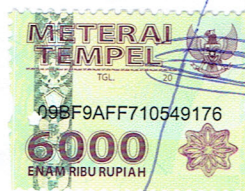
Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

PERSEPSI KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *HIGH QUALITY CONNECTIONS* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MA

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 1 April 2019
Yang membuat pernyataan,



Rony Chandra

HALAMAN PERSETUJUAN

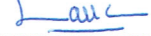
SKRIPSI

PERSEPSI KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN *HIGH QUALITY CONNECTIONS* TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MA

Oleh:

Rony Chandra
7103015015

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan kepada tim penguji skripsi.

Pembimbing Utama: Dr. Nurlaila Effendy, M.Si. ()

Surabaya, 1 April 2019

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal 22 April 2019

Mengesahkan,

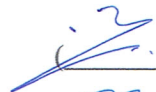
Fakultas Psikologi,

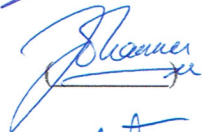


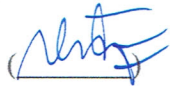
(F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog)

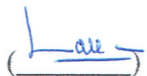
Dewan Penguji:

1. Ketua : F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog
2. Sekretaris : J. Dicky Susilo, M.Psi., Psikolog
3. Anggota : Ermida L. Simanjuntak, M.Sc., Psikolog
4. Anggota : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.

()

()

()

()

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus

Orangtua yang mendampingi saya sampai
sekarang

Saudara-saudara yang memberikan dukungan
kepada saya

Teman-teman yang setia mendukung dan
menanti kelulusan saya

dan

Bagi Kebahagiaan Pekerja di Indonesia
Salam positif untuk kita semua

HALAMAN MOTTO

TODAY's Remainder:

Sometimes we just expect God to take care of us.
Forgetting that we have to put in the work to receive
the reward.

Other than forgiveness and unconditional love.

God isn't just going to give you everything you want.

We really have to do our part.

And pray for him to help you with the rest.

So, do your part.

-Unknown-

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, atas berkat, kasih karunia dan penyertaan yang setia dari – Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini tak dapat selesai tanpa penyertaan dan kasih setia yang begitu tulus dari – Nya. Dalam segala proses yang menantang ini, tidak lupa peneliti juga berterima kasih kepada orang-orang yang ditempatkan Tuhan di sisi peneliti. Orang-orang yang mendoakan, mendukung dan memberikan penghiburan kepada peneliti. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menyertai anak-Nya bahkan di saat saya jauh dari-Nya.
2. Ibu F. Yuni Apsari, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan dosen penguji yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk belajar dan mengembangkan diri di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.. Terima kasih juga membantu peneliti memberi masukkan dalam skripsi ini sehingga menjadi karya ilmiah yang lebih baik.
3. Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan setia membimbing peneliti dari awal sampai akhir. Terima kasih untuk dukungan, bantuan dan dorongan yang diberikan kepada peneliti serta meluangkan waktu untuk memberi masukkan dalam skripsi ini meskipun sedang memiliki kesibukan lain.
4. Ibu Ermida L. Simanjuntak, M.Sc., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi dengan peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Terima kasih juga saya ucapkan atas dukungannya selama menjadi dosen pembimbing akademik dalam beberapa periode.

5. Bapak Johannes Dicky Susilo, M.Psi., Psikolog dan Psikolog dan Bapak Jaka Santosa Soedagijono, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pendamping akademik yang setia memberikan pendampingan selama peneliti berproses di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
6. Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed., M.Psyc, Ibu Desak Nyoman ARD., M.Psi., Psikolog dan Bapak Michael Seno Rahardanto, S. Psi., MA selaku *judges* dan *back translator* alat ukur peneliti. Terima kasih telah memberikan waktu dan tenaga untuk memberi masukkan dalam penulisan alat ukur peneliti.
7. Ibu Eli Prasetyo, M.Psi., Psikolog, yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti untuk memperkenalkan peneliti kepada perusahaan yang dapat menjadi tempat penelitian. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk mendengarkan dinamika yang dialami peneliti selama melaksanakan penulisan skripsi ini.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, yang telah memberikan banyak bekal dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi.
9. Karyawan Tata Usaha Ibu Lilis, Ibu Eva dan Bapak Anang, yang memberikan bantuan kepada peneliti mulai dari penyusunan surat perizinan, memperkenalkan peneliti dengan alumni yang sudah bekerja dan mengelola segala hal yang berkaitan dengan pengumpulan skripsi.
10. Orangtua peneliti, Budi Rahardjo dan Melinda Chintia Ningsih yang sudah melahirkan saya dan mengorbankan banyak hal untuk peneliti bisa menempuh pendidikan tinggi. Memberikan dukungan, doa dan penghiburan bagi peneliti selama penyusunan skripsi.
11. Untuk perusahaan yang terlibat dalam penelitian ini, yang memberikan kesempatan dan kerja sama kepada peneliti melakukan penelitian. Terima kasih untuk dukungan dan keramahan yang ditujukan kepada peneliti selama proses penelitian berlangsung sampai saat ini.

12. Untuk teman-teman angkatan 2015, terima kasih atas dukungan, pembelajaran dan pengalaman tak terganti selama menempuh pendidikan di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
13. Untuk teman-teman laki-laki, Yeremia, Deanata, Ogi, Raymundus, Daniel, Sanggar, Christian, Yoas dan Fabio yang telah bersedia menemani, mendukung dan memberikan penghiburan serta bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk teman-teman perempuan, Stacia, Claudia, Gaby, Maulidta, Cintia, Ervine, Odilia, Jessica dan Veronica yang telah memotivasi dan mengingatkan untuk mengerjakan skripsi dan membantu mencari informasi terkait perusahaan yang bisa menjadi lapangan penelitian.
15. Untuk para konsultan di Pusat Layanan Psikologi, Bu Eli, Bu Eny, Pak Happy dan Bu Maria yang sudah memotivasi, memberikan bantuan dan penghiburan serta turut mendoakan peneliti selama penelitian berlangsung hingga saat ini.
16. Untuk teman-teman asisten konsultan di Pusat Layanan Psikologi, yang sudah memberikan bantuan dalam berbagai kesempatan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kesediaannya menyelesaikan pekerjaan peneliti ketika harus menyelesaikan skripsi terlebih dahulu.

Surabaya, 1 April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

halaman Judul	i
Surat Pernyataan	ii
Lembar Urat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	iii
Halaman Persetujuan	iv
Halaman Pengesahan	v
Halaman Persembahan	vi
Halaman Motto	vii
Ungkapan Terima Kasih	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstraksi	xvi

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	13
1.3. Rumusan Masalah	13
1.4. Tujuan Penelitian	14
1.5. Manfaat Penelitian	14
1.5.1. Manfaat Teoritis	14
1.5.2. Manfaat Praktis	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1. Kebahagiaan di Tempat Kerja	16
2.1.1. Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja	16
2.1.2. Dimensi Kebahagiaan di Tempat Kerja	16
2.1.3. Faktor-Faktor Kebahagiaan di Tempat Kerja	17
2.2. Persepsi Kepemimpinan Melayani (<i>Servant Leadership</i>)	21
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	21
2.2.2. Pengertian Kepemimpinan Melayani	22
2.2.3. Pengertian Persepsi Kepemimpinan Melayani	22
2.2.4. Dimensi Kepemimpinan Melayani	22
2.3. <i>High Quality Connections</i>	24
2.3.1. Pengertian <i>High Quality Conections</i>	24

2.3.2. Aspek-Aspek <i>High Quality Connections</i>	25
2.4. Keterkaitan Antar Variabel	27
2.4.1. Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Persepsi Kepemimpinan Melayani	27
2.4.2. Hubungan Antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dan <i>High Quality Connections</i> (HQCs)	30
2.5. Orisinalitas Penelitian	32
2.6. Hipotesis Penelitian	33
2.6.1. Hipotesis Mayor	33
2.6.2. Hipotesis Minor	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian	34
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	35
3.3.1. Populasi	35
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4. Metode Pengumpulan Data	36
3.4.1. Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja	37
3.4.2. Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani	37
3.4.3. Skala <i>High Quality Connections</i> (HQCs)	38
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	39
3.5.1. Validitas	39
3.5.2. Reliabilitas	40
3.6. Teknik Analisis Data	40
3.7. Etika Penelitian	41

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	42
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	42
4.2. Persiapan Pengambilan Data	45
4.3. Pelaksanaan Penelitian	47
4.3.1. Deskripsi Identitas Partisipan	49
4.4. Hasil Penelitian	50
4.4.1. Deskripsi Data Variabel Penelitian	50
4.4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	56
4.4.3. Uji Asumsi	59

4.4.3.1. Uji Normalitas	59
4.4.3.2. Uji Linearitas	60
4.4.4. Analisa Data Statistik	60
4.4.4.1. Hasil Uji Hipotesis.....	60
4.4.4.2. Hasil Uji Perbedaan Berdasarkan Demografis ..	62
 BAB V PENUTUP	 65
5.1. Bahasan	65
5.2. Simpulan.....	72
5.3. Saran	73
 DAFTAR PUSTAKA.....	 xvii
 Lampiran	 76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	<i>Blueprint</i> Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	37
Tabel 3.2.	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	37
Tabel 3.3.	Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani..	38
Tabel 3.4.	<i>Blueprint</i> Skala <i>High Quality Connections</i>	39
Tabel 4.1.	Jumlah Partisipan.....	50
Tabel 4.2.	Rumus Kategorisasi dan Batasan Nilai.....	51
Tabel 4.3.	Kategorisasi dan Batasan Nilai Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	51
Tabel 4.4.	Kategorisasi dan Batasan Nilai Persepsi Kepemimpinan Melayani	52
Tabel 4.5.	Kategorisasi dan Batasan Nilai <i>High Quality Connections</i>	53
Tabel 4.6.	Tabulasi Silang Kebahagiaan di Tempat Kerja dan Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	54
Tabel 4.7.	Tabulasi Silang Kebahagiaan di Tempat Kerja dan <i>High Quality Connections</i>	55
Tabel 4.8.	<i>Blueprint</i> Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	57
Tabel 4.9.	Jumlah aitem sahih skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	57
Tabel 4.10.	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	58
Tabel 4.11.	<i>Blueprint</i> Skala <i>High Quality Connections</i>	58
Tabel 4.12.	Jumlah Aitem Sahih Skala <i>High Quality Connections</i>	59
Tabel 4.13.	Korleasi Antar Variabel	61
Tabel 4.14.	Perbedaan Kebahagiaan di Tempat kerja Berdasarkan Faktor Demografis	62
Tabel 4.15.	Perbedaan Persepsi Kepemimpinan Melayani Berdasarkan Faktor Demografis	63
Tabel 4.16.	Perbedaan <i>High Quality Connections</i> Berdasarkan Faktor Demografis	64

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. <i>Input</i> Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	76
LAMPIRAN B. <i>Input</i> Data Skala Persepsi Kepemimpinan	82
LAMPIRAN C. <i>Input</i> Data Skala <i>High Quality Connections</i>	86
LAMPIRAN D. <i>Coding</i> Data Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.	93
LAMPIRAN E. <i>Coding</i> Data Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	99
LAMPIRAN F. <i>Coding</i> Data Skala <i>High Quality Connections</i>	102
LAMPIRAN G. Validitas dan Reliabilitas Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja.....	109
LAMPIRAN H. Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Kepemimpinan Melayani	116
LAMPIRAN I. Validitas dan Reliabilitas Skala <i>High Quality</i> <i>Connections</i>	117
LAMPIRAN J. Tabel Uji Asumsi.....	122
LAMPIRAN K. Tabel Uji Hipotesis.....	124
LAMPIRAN L. Tabel Uji Perbedaan Berdasarkan Karakteristik Demografis	125
LAMPIRAN M. Kategorisasi Aitem Sahih Kebahagiaan di Tempat Kerja	131
LAMPIRAN N. Kategorisasi Aitem Sahih Persepsi Kepemimpinan Melayani.....	134
LAMPIRAN O. Kategorisasi Aitem Sahih <i>High Quality</i> <i>Connections</i>	137

Rony Chandra. (2019). “Persepsi Kepemimpinan Melayani dan *High Quality Connections* Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan di Perusahaan MA”. Skripsi Sarjana Strata I. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAKSI

Kebahagiaan di tempat kerja adalah kecenderungan perasaan positif daripada negatif yang dialami individu dalam dinamika di organisasi untuk mencapai sesuatu yang berarti bagi dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kepemimpinan melayani dan *high quality connections* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di perusahaan MA. Penelitian ini dilakukan pada *staff* di setiap departemen dalam pabrik produksi perusahaan MA (N = 57). Penarikan sampel dilakukan dengan teknik aksidental. Jumlah partisipan yang diperoleh tidak memenuhi prasyarat uji regresi sehingga dilakukan uji korelasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Kebahagiaan di Tempat Kerja, *The Servant Leadership Questionnaire Scale (rater version)* dan skala *High Quality Connections*. Data yang diperoleh melalui uji asumsi dan didapati dua dari tiga variabel tidak memenuhi uji normalitas. Oleh karena itu, data di analisa menggunakan teknik statistik *non-parametrik (Kendall's Tau – b)*. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai sig. sebesar 0,002 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi $r = 0,295$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara persepsi kepemimpinan melayani dan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di perusahaan MA. Hasil yang sama juga diperoleh dari hubungan antara *high quality connections* dengan kebahagiaan di tempat kerja yang menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi $r = 0,335$. Ini berarti ada hubungan yang signifikan antara *high quality connections* dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di perusahaan MA. Dengan demikian dapat disimpulkan, ada hubungan antara persepsi kepemimpinan melayani dan *high quality connections* terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di perusahaan MA.

Kata Kunci : *Kebahagiaan di Tempat Kerja, Persepsi Kepemimpinan Melayani, High Quality Connections, karyawan*

Rony Chandra. (2019). *“Servant Leadership Perception and High Quality Connections Toward Happiness at Work in MA company employee”*. **Undergraduate Thesis**. Faculty of Psychology Widya Mandala Catholic University of Surabaya.

ABSTRACT

Happiness at work is a tendency of positive feeling rather than negative which person experienced in dynamics of organization while attempting to find some meaning for themselves. This research aim to find the impact of servant leadership perception and high quality connections toward happiness at work in MA company employee. This research conducted on staff from every department at the MA production plant (N=57). Sampling used in this research was accidental sampling. Data collected with Happiness at Work scale, The Servant Leadership Questionnaire Scale (rater version), and high quality connections. Collected data through assumption tests and found two out of three variables are not normally distributed. Consequently, collected data was analyzed with non-parametrical statistic method (Kendall's Tau – b). Data processed showed sig. 0,002 ($p < 0,05$) and correlation coefficient value (r) in the amount of = 0,295 which means there is a significant relationship between servant leadership perception and happiness at work in MA company employee. Same result occurred in the relationship between high quality connections with happiness at work that showed sig. 0,000 ($p < 0,05$) and correlation coefficient value (r) in the amount of = 0,335 which means there is a relationship between high quality connections with happiness at work in MA company employee. Thus it can be concluded that there is a relationship between servant leadership perception and high quality connections toward happiness at work in MA company employee.

Keywords : *Happiness at Work, Servant Leadership Perception, High Quality Connections, Employee*